

# **SIGNIFIKANSI KEMAMPUAN PROFESIONAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL GURU DENGAN KINERJANYA DI YAYASAN PENDIDIKAN DUA MEI CIPUTAT**

**Siti Badriyah & M. Darwis Hude**

Institut PTIQ Jakarta

sitibadriyah2014@gmail.com, darwishude.m@gmail.com

## **Abstract**

Through this study correlational approach focuses browse for the poor performance of teachers in the Education Foundation Dua Mei, through the independent variable (the professional ability and emotional intelligence) and the dependent variable (performance of teachers). This study reports the results of research on the data or explanation about the influence of teachers' professional ability and emotional intelligence on the performance of teachers, with the aim to test the significance of the influence of professional ability, emotional intelligence, and the ability to both simultaneously on teacher performance. From the results of the study show that: first, there is a positive significance between the professional ability of teachers to their performance by contributing 96.1% Second, there is a positive significance between emotional intelligence of teachers with a performance of 94.7% and the rest influenced by various factors. Third, there is a positive significance between professional skills and emotional intelligence of teachers simultaneously with the performance shown by the correlation coefficient of 0.940 which means it is very strong, while the contribution of variable professional skills and emotional intelligence of teachers together on teacher performance amounted to 94.0%, the rest is donated by other variables.

**Keywords:** *Profesionalisme guru, Kecerdasan emosional, Kinerja*

## Pendahuluan

Pendidikan secara umum merupakan pemerosesan dan pengembangan diri tiap individu untuk dapat *survive* dalam melangsungkan hidup dan kehidupannya. Maka tidaklah berlebihan jika visi Sistem Pendidikan Nasional berikhtiar mewujudkan masyarakat edukatif, melalui upaya sistematis dengan menetapkan misi pembangunan bidang pendidikan yakni dengan pemeliharaan dan peningkatan pelayanan pendidikan yang bermutu, merata, dan melibatkan partisipasi masyarakat. Agar misi tersebut terlaksana secara efektif dan efisien, dengan strategi peningkatan kinerja dan produktivitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan.

Pendidikan merupakan tanggung jawab keluarga, masyarakat dan pemerintah. Tanggung jawab pendidikan diselenggarakan dengan kewajiban mendidik. Keberhasilan pendidikan di sekolah dipengaruhi pelbagai faktor seperti anak didik, tenaga pendidik, tujuan, alat, dan masyarakat. Dalam dunia pendidikan yang menjadi tolok ukur—khususnya bagian pembelajaran—adalah guru yakni orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar dan membimbing peserta didik.<sup>1</sup>

Guru menjadi komponen diterminan dalam penyelenggaraan pengembangan Sumber Daya Manusia dan menempati posisi kunci dalam Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas).<sup>2</sup> Dampak kualitas kemampuan profesional dan kinerja guru tidak hanya sebatas kualitas lulusan yang dihasilkan (*output*), melainkan juga pada kualitas kinerja dan jasa para lulusan (*outcome*) dalam pamban-

---

<sup>1</sup> Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan; Problem Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 15

<sup>2</sup> Dalam sejarah pendidikan di Indonesia, guru pernah mempunyai status yang sangat tinggi dalam masyarakat, berwibawa, dianggap sebagai orang yang serbatahu. Peran guru saat itu tidak hanya mendidik anak di depan kelas, tetapi mendidik masyarakat, tempat bagi masyarakat untuk bertanya, baik untuk memecahkan masalah pribadi ataupun masalah sosial. Namun, kewibawaan guru mulai memudar sejalan dengan kemajuan zaman, perkembangan ilmu dan teknologi, dan kepedulian guru yang meningkat tentang imbalan atau balas jasa. Lihat Soetjipto dan Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2011), 29

gunan, sekaligus berpengaruh luas terhadap kualitas peradaban dan martabat hidup masyarakat, bangsa serta umat manusia pada umumnya. Karenanya guru dituntut profesional dan memiliki kompetensi yang tinggi agar cita ideal Sisdiknas dapat tercapai.<sup>3</sup>

Seorang guru mestilah memenuhi persyaratan tertentu agar mampu menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, sebagaimana tertuang dalam Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 42 yakni, 1) Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan, mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. 2) Pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi. 3) Ketentuan mengenai kualitas pendidik sebagaimana dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Dalam UU Sisdiknas No. 14 Tahun 2005 Bab I, Pasal 1, menjelaskan bahwa profesional merupakan pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Selanjutnya prinsip atau ciri-ciri profesional, dijelaskan dalam Bab III, Pasal 7 yang menyatakan, profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip: (a) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme, (b) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia, (c) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas. (d) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan, (e) Memiliki kompetensi yang diperlukan dalam bidang tugas, (f) Memeroleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja, (g) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat, (h) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan dan (i) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru. Lihat Mukhtar dan Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2009), 298-299

<sup>4</sup> Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003, 29

Namun demikian, profesionalisme guru di Indonesia masih rendah dibandingkan negara-negara berkembang lainnya.<sup>5</sup> Hal ini disebabkan oleh kurangnya komitmen *stakeholder*, minimnya kesejahteraan guru, belum memadainya pembinaan dan perlindungan profesi dan kualitas input guru, dan rendahnya kinerja lembaga-lembaga pembina guru. Guru tidak menekuni profesinya secara utuh—terutama guru swasta, yang disebabkan oleh kebutuhan hidup sehingga waktu untuk meningkatkan kualitas diri tidak memadai; standar profesional yang cenderung mengedepankan tuntutan negara bukan atas kebutuhan lokal, dan sistem pendidikan paternalistik dan feodalistik yang diperankan birokrasi juga turut andil menyempitkan ruang profesionalismenya.<sup>6</sup>

Dalam tataran mikro teknis, guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, ia penentu dalam proses pembelajaran di kelas, dan berperan sebagai pemimpin yang tercermin dari caranya melaksanakan tugas. Oleh karenanya seorang guru tidak hanya dituntut cerdas secara intelektual tetapi juga cerdas secara emosional karena sebagaimana dikatakan Goleman bahwa 80% kesuksesan seseorang ditentukan oleh kecerdasan emosional, yakni kemampuan memotivasi diri, mengatasi frustrasi, mengontrol desakan hati, mengatur suasana hati (*mood*), berempati,

---

<sup>5</sup> Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan ...*, 129

<sup>6</sup> Sikap guru yang profesional tercermin dari cara melaksanakan tugas yang ditandai dengan kepenguasaannya terhadap materi dan metode pembelajaran dengan wawasan yang luas, dengan tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual berupa 1) pribadi mandiri yang dapat memahami jati diri, mengelola, mengendalikan, dan menghargai, serta selalu mengembangkan diri, 2) tanggung jawab sosialnya diwujudkan dengan memahami diri sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial serta memiliki kemampuan interaktif, 3) tanggung jawab intelektual diwujudkan melalui penguasaan pelbagai perangkat pengetahuan dan keterampilan dalam menunjang tugas-tugasnya sebagai pendidik, 4) tanggung jawab spiritual dan moral yang diwujudkan dalam penampilan pendidik sebagai insan beragama, yang perilakunya tidak menyimpang dari norma-norma agama dan moral.

dan kemampuan bekerja sama.<sup>7</sup>

Karena pendidikan di sekolah tidak ditentukan oleh usaha murid secara individual atau interaksi antara guru dan murid dalam proses dan kegiatan belajar mengajar semata, melainkan ditentukan juga oleh pengaruh guru dan segala aspek kepribadiannya, termasuk kinerjanya sebagai penentu penilaian untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi. Selain itu dapat digunakan untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada, dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki.<sup>8</sup>

Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan guru yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya, dan di sinilah guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat besar.<sup>9</sup>

Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, percaya diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajerial dan *team leader* dalam memberikan motivasi, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru, 3) faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim, 4) faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja

---

<sup>7</sup> Kecerdasan emosional merupakan potensi penentu dalam mempelajari keterampilan yang didasarkan pada unsur kesadaran diri, motivasi, pengaturan diri, empati, dan kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional dengan beberapa kecakapan utama yang dimilikinya, tidak mudah diperoleh karenanya harus dipelajari sejak dini, dan ditumbuhkembangkan atau diasah secara kontinyu. Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2010), 87

<sup>8</sup> Haidar Putra Daulay, *Pendidikan Islam Dalam Sistem Pendidikan Nasional di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2004), 75

<sup>9</sup> Azyumardi Azra, *Esei-esei Intelektual Muslim dan Pendidikan Islam*, (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1998), 167

yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi sekolah, dan 5) faktor kontekstual atau situasional meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Agar guru dapat melaksanakan proses pembelajaran secara efektif dan efisien maka guru dibekali dengan kemampuan profesional yaitu memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi pribadi, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Sedangkan untuk menjadi guru yang bijak dalam menanggapi, merespon permasalahan baik datang dari siswa, dari lingkungan kerja maupun di lingkungan masyarakat maka diperlukan kecerdasan emosional melalui kesadaran diri, pengaturan diri, memotivasi diri, empati, dan keterampilan sosial yang tinggi.<sup>10</sup>

Berdasarkan konsep tersebut dan dari pengamatan peneliti, ditemukan fakta bahwa di Yayasan Pendidikan Dua Mei Ciputat Timur Tangerang Selatan baik jenjang TK, SD, SMP, dan SMA maupun SMK belum terjadi keseimbangan antara kinerja guru dengan profesionalismenya dan kecerdasan emosionalnya, inilah menjadi alasan utama dalam kajian ini. Dari identifikasi masalah, ditemukan persoalan sebagai berikut, *pertama* terdapat fenomena (kasuistik) rendahnya kinerja guru saat melaksanakan tugas seperti kesiapan sebelum mengajar, dan penggunaan strategi pembelajaran yang bervariasi. Dalam evaluasi pembelajaran guru hanya melakukan evaluasi pada saat akan ujian. *Kedua*, banyaknya guru yang belum cerdas emosional. *Ketiga*, beberapa guru masih kurang bijak dalam menanggapi dan merespon permasalahan siswa, lingkungan kerja, maupun masyarakat.

Karena banyaknya faktor yang memengaruhi kinerja guru, maka untuk memperoleh hasil kajian yang fokus dan valid, maka beberapa faktor yang diduga mempunyai hubungan yang erat saja yang akan diteliti. Dalam kajian ini dibatasi pada signifikansi ke-

---

<sup>10</sup> Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2012), 39

mampuan profesional dan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru. Dengan demikian kajian ini akan melaporkan hasil kajian tentang data atau penjelasan mengenai pengaruh kemampuan profesional guru dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru, dengan tujuan untuk menguji signifikansi antara pengaruh kemampuan profesional, kecerdasan emosional, dan kemampuan keduanya secara bersamaan terhadap kinerja guru.

Harapan dari kajian ini adalah dapat dijadikan rujukan dalam meningkatkan profesionalitas dan pengoptimalan kinerja guru di lingkungan sekolah umumnya, dan khususnya di Yayasan Pendidikan Dua Mei Ciputat Timur Tangerang Selatan.

## **Landasan Teori**

### **A. Konsep Kinerja Guru**

Kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) disebut juga dengan prestasi kerja. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja). Menurut bahasa kinerja diartikan sebagai prestasi yang tampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang, keberhasilan kerja yang terkait dengan kepuasan kerja seseorang.<sup>11</sup> Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

Dalam pengertian bebas, kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar kerja yang berlaku pada masing-masing organisasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi yang menghasilkan. Atau suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya.<sup>12</sup>

<sup>11</sup> AA Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Rosdakarya, 2000), 67

<sup>12</sup> Achmad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama 2002), 14

Gomes dalam Mangkunegara mendefinisikan kinerja merupakan *output*, efisiensi, dan efektifitas yang dilakukan karyawan yang berhubungan dengan produktivitasnya.<sup>13</sup> Dalam kutipan yang sama, Poerwodarminto menyatakan kinerja sebagai kemampuan bekerja karyawan, kemampuan mengerjakan suatu karya atau dapat diartikan sebagai kemampuan untuk berusaha, yang dipengaruhi oleh motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.<sup>14</sup>

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, sedangkan kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerjanya yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, dan kerjasama. Kinerja yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*, berarti tampilan kerja, unjuk kerja, wujud kerja. Kinerja merupakan hasil perkalian antara motivasi, kemampuan, dan tugas.

Oleh Nawawi dalam Pupuh kinerja sama dengan istilah karya, yaitu suatu hasil pelaksanaan pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun non fisik, dengan bersandar pada lima dimensi, 1) dimensi fisiologis, yaitu manusia akan bekerja dengan baik bila bekerja dalam konfigurasi operasional bersama tugas dan ritme kecepatan sesuai keadaan fisiknya; 2) dimensi psikologis, yaitu bekerja merupakan ungkapan kepribadiannya karena seseorang yang mendapatkan kepuasan kerja akan berdampak kinerja yang lebih baik; 3) dimensi sosial, yaitu bekerja dapat dipandang sebagai ungkapan hubungan sosial di antara sesama karyawan; 4) dimensi Ekonomi, yaitu bekerja adalah kehidupan bagi karyawan. Imbalan jasa yang tidak sepadan dapat menghambat atau memicu karyawan dalam berprestasi; dan 5) dimensi Keseimbangan, yaitu

---

<sup>13</sup> A.A. Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2006), 9

<sup>14</sup> Robert L Mathis. dan Jackson John H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), 82



keseimbangan antara apa yang diperoleh dari pekerjaan dengan kebutuhan hidup akan memacu seseorang untuk berusaha lebih giat guna mencapai keseimbangan.<sup>15</sup>

Sementara itu Dessler mengatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang berhubungan dengan kerja seseorang. Kerja merupakan tuntutan untuk mencukupi pelbagai kebutuhan yang bermacam-macam, berkembang, dan berubah, bahkan sering tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapai dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukan akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya.<sup>16</sup>

Kinerja mengandung pengertian tampilan atau cerminan dari suatu kerja. Menurut Webster dan Grove, kinerja atau *performance* merupakan, 1) aktivitas atau proses penyelesaian sesuatu, 2) kemampuan berprestasi, 3) pelaksanaan kegiatan, 4) kemampuan untuk mencapai hasil yang telah ditentukan.<sup>17</sup>

### 1. Dimensi Kinerja Mengajar Guru

Menurut Hamalik, sebagaimana dikutip oleh Akhyak, syarat-syarat guru adalah memiliki bakat sebagai guru, memiliki keahlian sebagai guru, memiliki kepribadian yang baik dan terintegrasi, memiliki mental yang sehat, berbadan sehat, memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas, berjiwa Pancasila, dan seorang warga negara yang baik.<sup>18</sup> Sedangkan dalam Islam syarat-syarat guru adalah seperti yang dikemukakan Mursi dalam Tafsir, yaitu umur yang dewasa, sehat jasmani dan rohani, menguasai bidang yang diajarkan dan menguasai ilmu mendidik (termasuk ilmu mengajar), dan berkepribadian seorang muslim.<sup>19</sup>

<sup>15</sup> Pupuh Fahurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional ...*, 28

<sup>16</sup> Garry Dessler, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Prenhalindo, 2002), hal.16

<sup>17</sup> A. Merriam Webster & Philip Babesck Grove, *Webster's Third New International Dictionary*, (Massachusetts: G & C Merriam Company Spring field, 1996), 1678

<sup>18</sup> Akhyak, *Profil Pendidik Sukses*, (Surabaya: Elkaf, 2005), 5

<sup>19</sup> Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), 81

Dimensi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya kesehariannya dituntut memiliki kemampuan dasar yakni, 1) kemampuan pribadi meliputi hal-hal yang bersifat fisik seperti tampang, suara, mata atau pandangan, kesehatan, pakaian, pendengaran, dan hal yang bersifat psikis seperti humor, ramah, intelek, sabar, sopan, rajin, kreatif, kepercayaan diri, optimis, kritis, obyektif, dan rasional; 2) kemampuan sosial antara lain bersifat terbuka, disiplin, memiliki dedikasi, tanggung jawab, suka menolong, bersifat membangun, tertib, bersifat adil, pemaaf, jujur, demokratis, dan cinta anak didik; 3) kemampuan profesional sebagaimana dirumuskan oleh P3G yang meliputi 10 kemampuan profesional guru yaitu, 1) menguasai bidang studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai bahan pendalaman atau aplikasi bidang studi, 2) mengelola program belajar mengajar, 3) mengelola kelas, 4) menggunakan media dan sumber, 5) menguasai landasan-landasan kependidikan, 6) mengelola interaksi belajar mengajar, 7) menilai prestasi siswa untuk kepentingan pendidikan, 8) mengenal fungsi dan program bimbingan penyuluhan, 9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, 10) memahami prinsip dan menafsirkan hasil-hasil kajian pendidikan guna keperluan mengajar.

## **2. Indikator Kinerja Guru**

Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan, dan kondisi eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan antar pribadi, dan kecakapan teknik. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktifitas kerja.<sup>20</sup>

Dalam pendidikan, penting untuk memiliki instrument penilaian kinerja yang efektif bagi tenaga kerja profesional yang menjadi bagian terpenting dalam upaya manajemen untuk me-

---

<sup>20</sup> Sulistyorini, *Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*, (Jakarta: Ilmu Pendidikan, 2001), 62-70

tingkatkan kinerja organisasi yang efektif.<sup>21</sup> Dan bagi guru, ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kinerjanya:

1. Kemampuan merencanakan belajar mengajar dengan menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, mampu menyesuaikan analisa materi pelajaran, menyusun program semester, dan menyusun program pembelajaran.
2. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan melalui tahapan pra instruksional, instruksional, dan evaluasi dan tindak lanjut.
3. Kemampuan mengevaluasi berupa evaluasi normative, evaluasi formatif, laporan hasil evaluasi, dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.

Menilai kualitas kinerjanya dapat ditinjau melalui indikator berupa, 1) unjuk kerja, 2) penguasaan materi, 3) penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, 4) penguasaan cara-cara penyesuaian diri, 4) kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.<sup>22</sup> Kemendiknas menetapkan enam unsur sebagai indikator prestasi kinerja guru yaitu, 1) penguasaan landasan kependidikan, 2) penguasaan bahan pengajaran, 3) pengelolaan program belajar mengajar, 4) menggunakan alat pelajaran, 5) pemahaman metode penelitian, 6) pemahaman administrasi sekolah.<sup>23</sup>

### 3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru

Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru, *pertama* faktor kemampuan (*ability*). Secara psikologis, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi yang sesuai dengan bidangnya serta terampil mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, guru perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian-

<sup>21</sup> Ilyas Y, *Kinerja Guru*, Cet. 1. (Depok: FKM UI, 1999), 56

<sup>22</sup> Sulistyorini, *Hubungan antara Keterampilan Manajerial ...*, 62-70

<sup>23</sup> Depdikbud, *Buku Pedoman Penyelenggaraan MGMP*, (Jakarta: Depdikbud. 1997), 89

nya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya dapat membantu dalam efektivitas pembelajaran. *Kedua*, faktor motivasi, yang terbentuk dari sikap guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai pendidikan.<sup>24</sup>

Sedangkan menurut Malayu Hasibuan, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yakni, 1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika bekerja); 2) pendidikan; 3) keterampilan; 4) manajemen kepemimpinan; 5) tingkat penghasilan 6) gaji dan kesehatan; 7) jaminan sosial; 8) iklim kerja; 9) sarana dan prasarana; 10) teknologi; 11) kesempatan berprestasi.<sup>25</sup>

#### **4. Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja Guru**

Upaya yang dapat dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja guru 1) menerima kehadirannya dengan baik; 2) memberi tugas mengajar sesuai dengan bidang dan kompetensi yang dikuasainya; 3) membentuk dan melaksanakan kelompok kerja bidang studi dan musyawarah guru bidang studi sejenis MGMP sebagai wadah berdiskusi merencanakan dan memecahkan masalah yang terjadi di kelas; 4) melakukan supervisi administrasi dan akademik terhadap guru baru sebagai bahan perbaikan dan menentukan kebijakan; 5) melakukan pembinaan baik bersifat administratif, akademik, maupun karier guru baru; 6) memberi kesempatan pada guru baru untuk mengikuti pelatihan; 7) memberi penghargaan dan hukuman; 8) memberi tugas tambahan pada guru baru; 9) membentuk ikatan keluarga di sekolah masing-masing.

Upaya lainnya untuk meningkatkan profesionalisme guru menurut Pantiwati adalah dengan meningkatkan kualifikasi dan persyaratan jenjang pendidikan yang lebih tinggi bagi tenaga pengajar, dan memberikan peluang yang luas bagi guru dalam program sertifikasi.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya ...*, 68

<sup>25</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bian Aksara, 2000), 126

<sup>26</sup> Pantiwati, *Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Program Sertifikasi Guru Bidang Studi; untuk Guru MI dan MTs*, (Malang: PSSJ PPS Universitas Malang, 2001), 1-12

## B. Profesionalisme dan Karakteristik Guru Profesional

Dalam KBBI mampu berarti “kuasa melakukan sesuatu,” sanggup, dapat, berada, kaya, atau berkecukupan, sedangkan kata kemampuan berarti kesanggupan, kekuatan untuk melakukan sesuatu.<sup>27</sup> Kata profesional, dalam bahasa Inggris berarti *professional* artinya *skill* atau ahli, bisa juga dari kata profesi (*profession*), artinya pekerjaan.<sup>28</sup>

Menurut Sudjana dalam Uzer bahwa kata profesional berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian, dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian tertentu seperti guru, dokter, hakim, dan sebagainya. Dengan kata lain pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang dipersiapkan khusus untuk pekerjaan tersebut dan bukan pekerjaan yang boleh dilakukan sembarang orang.<sup>29</sup> Sedangkan menurut Wirawan profesional adalah orang yang melaksanakan profesi yang berpendidikan minimal S-1 dan mengikuti pendidikan profesi atau lulusan ujian profesi.<sup>30</sup>

Ramayulis menjelaskan bahwa kata profesional berasal dari kata profesi yang mempunyai makna menunjuk pada suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggung jawab dan kesetiaan pada pekerjaan itu. Sedangkan kata profesional menunjuk pada dua hal yakni orangnya dan kinerjanya dalam melaksanakan pekerjaan. Dari kata profesional kemudian terbentuklah istilah profesionalisme yang memiliki makna menunjuk pada derajat atau tingkat kinerja.<sup>31</sup>

Profesi mengharuskan seseorang tidak hanya memiliki pengetahuan dan keahlian khusus melalui persiapan dan latihan, tetapi dalam arti “*profession*” terpakai juga suatu “panggilan”. Dengan

<sup>27</sup> Tanti Yuniar, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PT. Agung Media Mulia, 2011), 391

<sup>28</sup> John M. Echols dan Hassan Shadly, *Kamus Bahasa Inggris-Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 1989), 449

<sup>29</sup> Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), 14

<sup>30</sup> Wirawan, *Profesi dan Standar Evaluasi*, (Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia dan Uhamka Press, 2002), 11

<sup>31</sup> Ramayulis, *Metodologi Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2010), 57

demikian “*profession*” mengandung dua unsur yakni unsur keahlian, dan unsur panggilan. Sehingga seorang yang profesional harus memadukan dalam diri pribadinya kecakapan teknik yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaannya dan juga kematangan etik. Penguasaan teknik saja tidak membuat seseorang menjadi profesional, kedua-duanya harus menyatu.

Bertitik tolak pada pengertian ini, maka pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Atau dengan kata lain, guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya, yang dimaksud dengan terdidik dan terlatih bukan hanya memperoleh pendidikan formal tetapi juga harus menguasai pelbagai strategi atau teknik di dalam kegiatan belajar mengajar serta menguasai landasan-landasan kependidikan.

Adapun karakteristik guru adalah segala tindak tanduk atau sikap dan perbuatan guru baik di sekolah maupun di lingkungan masyarakat, seperti sikapnya dalam meningkatkan pelayanan, meningkatkan pengetahuan, memberi arahan, bimbingan dan motivasi kepada peserta didik, cara berpakaian, berbicara, dan berhubungan baik dengan peserta didik, teman sejawat, serta anggota masyarakat lainnya.<sup>32</sup> Di antaranya karakteristik guru profesional yaitu, 1) Taat pada peraturan perundang-undangan, 2) Memelihara dan meningkatkan organisasi profesi, 3) Membimbing peserta didik (ahli dalam bidang ilmu pengetahuan dan tugas mendidik), 4) Cinta terhadap pekerjaan, 5) Memiliki otonomi atau mandiri dan rasa tanggung jawab. 6) Menciptakan suasana yang baik di tempat kerja (sekolah), 7) Memelihara hubungan dengan teman sejawat (memiliki rasa kesejawatan/kesetiakawanan), 8) Taat dan loyal kepada pemimpin.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> Yunus Abu Bakar dan Syarifan Nurjan, *Profesi Keguruan*, (Surabaya: Aprint, 2009), 3-6

<sup>33</sup> Piet, A. Sahertian, *Profil Pendidikan, Profesional*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1994), 30

## C. Kecerdasan Emosional Guru

### 1. Kecerdasan Emosional

Kata emosi berasal dari bahasa latin, yaitu *emovere*, yang berarti bergerak menjauh. Arti kata ini menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Definisi emosi itu bermacam-macam, seperti “keadaan bergejolak”, “gangguan keseimbangan”, “response kuat dan tak beraturan terhadap stimulus”.<sup>34</sup> Menurut Goleman dalam Saondi dan Suherman kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali perasaan sendiri, perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, mengelola emosi dengan baik, dan berhubungan dengan orang lain.<sup>35</sup>

Kecerdasan emosional (EI) merupakan istilah yang belum lama dikenal baik di dunia psikologi dan sosial pada umumnya. Sebagai sandingan IQ (intelligence quotient), aspek terpenting EI berada pada mental dan emosi. Topik tentang EI menjadi ramai dibicarakan oleh masyarakat luas setelah terbitnya buku karya Daniel Goleman pada tahun 1995 yang berjudul *Emotional Intelligence*.

Istilah kecerdasan emosional dilontarkan tahun 1990 oleh Peter Salovey dari Yale University dan John Mayer dari University of New Hampshire. Mereka menggambarkan kecerdasan emosional sebagai “*a form of social intelligence that involves the ability to monitor one’s own and other’s feelings and emotions, to discriminate among them, and to use this information to guide one’s thinking and action.*”<sup>36</sup> (Himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain, memilah-milah semuanya, dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan).

Emosi adalah perasaan dan pikiran yang khas, keadaan psikologis dan biologis yang merupakan dorongan untuk bereaksi atau bertindak karena adanya rangsangan baik dari dalam maupun dari

<sup>34</sup> M. Dimiyati Mahmud, *Psikologi; Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: BPFE, 1990), 163

<sup>35</sup> Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan ...*, 120

<sup>36</sup> Daniel Goleman, *Emotional Intelligence*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Mandiri, 1996), 512

luar individu, dimana hal tersebut bisa berupa marah, sedih, bahagia, takut, jengkel, malu, terkejut, cinta, benci, puas yang secara keseluruhan adalah respon atas stimulus yang diterima. Emosi masuk dalam komponen afektif manusia yang menjadi pusat penggerak di samping motivasi, dan mendasari bertingkah lakunya.<sup>37</sup>

Kemampuan dalam kecerdasan emosional menggambarkan intensitas, kreativitas, ketangguhan, hubungan antar pribadi, dan ketidakpuasan konstruktif seseorang yang terdapat pada perilaku atau tujuan. Semua emosi menurut Goleman pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak.<sup>38</sup> Jadi pelbagai macam emosi mendorong individu untuk memberikan respon atau bertingkah laku terhadap stimulus yang ada.

Menurut Ary Ginanjar, kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, emosi, koneksi, dan pengaruh. Emosi adalah bahan bakar yang tidak tergantikan bagi otak agar mampu melakukan penalaran yang tinggi.<sup>39</sup> Individu yang mampu memahami emosi individu lain, dapat bersikap dan mengambil keputusan dengan tepat tanpa menimbulkan dampak yang merugikan kedua belah pihak. Emosi dapat timbul setiap kali individu mendapatkan rangsangan yang dapat memengaruhi kondisi jiwa dan menimbulkan gejolak dari dalam. Emosi yang dikelola dengan baik dapat dimanfaatkan untuk mendukung keberhasilan dalam pelbagai bidang karena pada waktu emosi muncul, individu memiliki energi lebih dan mampu memengaruhi individu lain.

## **2. Kecerdasan Emosional Guru**

Emosi mempunyai peranan yang penting dalam kehidupan. Emosi sangat memengaruhi kehidupan manusia ketika dia mengambil keputusan. Tidak ada sama sekali keputusan yang diambil

---

<sup>37</sup> *Ibid.*, 513

<sup>38</sup> Rohiat, *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Refika Aditama, 2008), 43

<sup>39</sup> Ari Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual; ESQ Emotional Spiritual Quotient*, (Jakarta: Arga Wijaya Persada, 2001), 285



manusia murni berdasarkan pemikiran rasionya, ini karena seluruh keputusan manusia memiliki warna emosional. Jika diperhatikan, keputusan-keputusan dalam kehidupan manusia, ternyata keputusannya lebih banyak ditentukan emosi tinimbang akal.

Menurut pelbagai bukti, perasaan adalah sumber terkuat yang menentukan kebahagiaan dan kesuksesan seseorang di dunia kerja. Oleh karena itu, orang yang cerdas dalam menggunakan emosinya akan lebih berpeluang untuk memperoleh kebahagiaan hidup. Goleman menyebutkan bahwa kecerdasan emosional memainkan peranan yang sangat vital, bahwa yang menjadi penentu kesuksesan kehidupan manusia bukanlah rasio tetapi emosi. Dari hasil penelitiannya, ia menyebutkan bahwa IQ hanya menyumbang sedikit bagi kesuksesan yang dapat dicapai manusia, sementara EQ memberikan kontribusi yang lebih dominan. Dengan demikian, EQ menjadi salah satu unsur utama yang dapat menentukan kebahagiaan dan kesuksesan seseorang.

### **3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kecerdasan Emosi**

Kecerdasan emosi tidak *include* dari lahir, tetapi pemerolehannya melalui proses pembelajaran dan pengalaman, dan dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagaimana yang dikemukakan oleh Goleman yaitu *pertama*, lingkungan keluarga. Kehidupan emosi yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi anak kelak di kemudian hari, seperti melatih kedisiplinan dan tanggung jawab, berempati, kepedulian, dan sebagainya. Ini akan menjadikan anak lebih mudah menangani dan menenangkan diri dalam menghadapi permasalahan, sehingga anak dapat berkonsentrasi dengan baik dan tidak memiliki banyak masalah tingkah laku seperti tingkah laku kasar dan negatif. *Kedua*, lingkungan non keluarga. Dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental anak. Pembelajaran ini biasanya ditunjukkan dalam aktivitas bermain anak seperti bermain per-

an. Anak berperan sebagai individu di luar dirinya dengan emosi yang menyertainya sehingga anak akan mulai belajar mengerti keadaan orang lain.

### **Tinjauan Pustaka**

Adapun kajian yang relevan dengan kajian ini antara lain, *pertama* penelitian Edy Suparno tahun 2005 mengenai Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Se-Rayon Barat Kabupaten Sragen. Berdasarkan hasil analisis data penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) “Ada pengaruh yang signifikan kompetensi, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Rayon Barat Kabupaten Sragen” dapat dibuktikan kebenarannya.

*Kedua*, penelitian yang dilakukan oleh Dede Karyono (2012) Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru (Studi pada Guru PAI Se-Kecamatan Sukahening Kabupaten Tasikmalaya). Hasil penelitian ini adalah 1) Terdapat pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru, hal ini dibuktikan dengan hubungan antara variabel (X1) terhadap (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0.734 atau ( $r_{X1Y}=0.539$ ) nilai tersebut menunjukkan pengaruh X1 terhadap Y.

*Ketiga*, penelitian yang dilakukan oleh Asep Yahya (2012) Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Mts Negeri Cimalaka Sumedang. Berdasarkan hasil kajian diperoleh keterangan bahwa 1) variabel Kecerdasan Emosional memberikan pengaruh nyata terhadap prestasi akademik siswa sebesar 31.36%; 2) variabel Motivasi Belajar Siswa memberikan pengaruh nyata terhadap prestasi akademik siswa sebesar 27.56%; dan 3) Kecerdasan Emosional dan Motivasi Belajar Siswa memberi pengaruh terhadap prestasi akademik siswa sebesar 29.56%.

## **Kerangka Teoritik**

### **1. Pengaruh Kemampuan Profesional terhadap Kinerja**

Kemampuan profesional guru adalah melakukan suatu pekerjaan penuh sesuai dengan persyaratan tertentu untuk memenuhi tuntutan sekolah dan masyarakat. Guru yang profesional adalah guru yang baik lahir dari manusia yang baik pula, guru yang memberikan prestasi bukan definisi semata. Masyarakat sangat mendambakan guru bertindak memanusiakan manusia. Guru mampu memahami bahwa dirinya dicontoh dan dijadikan teladan dalam masyarakat, berinteraksi dengan lingkungannya, berperilaku sosial sesuai nilai masyarakat, mengelola aktivitas pendidikan, dan menyayangi peserta didik

Guru sebagai pendidik profesional mempunyai citra yang baik di masyarakat apabila dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa ia layak menjadi panutan atau teladan masyarakat sekelilingnya. Masyarakat terutama akan melihat bagaimana sikap dan perbuatan guru itu sehari-hari, apakah memang ada yang patut diteladani atau tidak. Bagaimana guru meningkatkan pelayanannya, meningkatkan pengetahuannya, memberi arahan dan dorongan kepada anak didiknya. Dengan demikian diduga ada pengaruh kemampuan profesional guru terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Dua Mei Tangerang Selatan.

### **2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja**

Kecerdasan emosional sebagai kemampuan mengendalikan dan menggunakan emosi dalam rangka meningkatkan keberhasilan dalam aspek kehidupan, bagi seorang guru berperan penting dalam meningkatkan performanya dalam mengajar dan berinteraksi dengan segenap komponen sekolah. Kesuksesan seseorang dipengaruhi faktor kecerdasan intelektualnya hanya sekitar 20%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang diantaranya adalah kecerdasan emosional.

Sebagai individu pekerja, seorang guru haruslah memiliki kepekaan dalam memahami emosi diri dan memiliki rasa empati sehingga bisa memahami orang lain dan bisa menjalin kerjasama dengan orang lain. Dengan kepekaan terhadap hal-hal tersebut, tentunya akan melahirkan motivasi dan kepercayaan diri dalam mengajar. Kecerdasan emosional bukan lawan dari kecerdasan intelektual, akan tetapi keduanya berinteraksi secara dinamis baik pada tataran konseptual maupun di dunia nyata.

Kinerja guru atau prestasi kerja (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, serta tanggungjawab terhadap tugasnya.

Adanya kemampuan profesional guru yang baik, menimbulkan kinerja guru yang baik pula, maka di duga ada pengaruh kemampuan profesional guru terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Dua Mei Tangerang Selatan.

### **3. Pengaruh Kemampuan Profesional dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja**

Kemampuan profesional seorang guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan berhasil. Maka kompetensi profesional guru adalah sejumlah kompetensi yang berhubungan dengan profesi yang menuntut pelbagai keahlian di bidang pendidikan atau keguruan. Kompetensi profesional meru-

pakan kemampuan dasar guru dalam pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia, bidang studi yang dibinanya, sikap yang tepat tentang lingkungan dan mempunyai ketrampilan dalam teknik mengajar. Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, terdiri dari 4 (empat), yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keberhasilan guru dalam menjalankan profesinya sangat ditentukan oleh keempatnya dengan penekanan pada kemampuan mengajar.

Kecerdasan emosional atau yang biasa dikenal dengan EQ adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan oranglain di sekitarnya. Dalam hal ini, emosi mengacu pada perasaan terhadap informasi akan suatu hubungan. Sedangkan, kecerdasan (intelijen) mengacu pada kapasitas untuk memberikan alasan yang valid akan suatu hubungan. Kecerdasan emosional (EQ) belakangan ini dinilai tidak kalah penting dengan kecerdasan intelektual (IQ). Sebuah penelitian mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional dua kali lebih penting daripada kecerdasan intelektual dalam memberikan kontribusi terhadap kesuksesan seseorang.

Guru yang mempunyai nilai kinerja baik tentu akan berdampak dengan hasil kegiatannya terutama berkaitan dengan proses belajar mengajar, dimana output akan meningkat baik secara mutu maupun kuantitas. Adanya kemampuan profesional guru yang memadai dan kecerdasan emosional yang baik secara bersama-sama dapat menimbulkan kinerja guru yang baik pula, maka diduga ada pengaruh kemampuan profesional guru dan kecerdasan emosional secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja guru di Yayasan Pendidikan Dua Mei Tangerang Selatan.

Kajian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional dengan unit analisisnya adalah semua pegawai di Yayasan Pendidikan Dua Mei Tangerang Selatan yang meli-

puti: Guru TK, SD SMP, SMA dan SMK. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data primer mengenai kemampuan profesional guru dan kecerdasan emosional serta tingkat kinerja guru di Yayasan Pendidikan Dua Mei. Adapun tujuan kajian ini secara umum adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan profesional guru dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Dua Mei Tangerang Selatan. Sementara tujuan khususnya yakni, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan profesional, kecerdasan emosional, dan kemampuan keduanya secara bersamaan terhadap kinerjanya di Yayasan Pendidikan Dua Mei Tangerang Selatan.

Variabel kajian ini terdiri dari variabel terikat (*dependent variable*), berupa kinerja guru yang dilambangkan dengan “Y”, dan variabel bebasnya (*independent variable*) yaitu kemampuan Profesional dilambangkan dengan X1 dan kecerdasan emosional guru yang dilambangkan dengan X2. Populasi kajian ini adalah seluruh Guru di Yayasan Pendidikan Dua Mei Ciputat Timur yang berjumlah 77 orang, dengan rincian 5 orang guru TK, 12 orang guru SD, 17 orang guru SMP, 20 orang guru SMA, dan 23 orang guru SMK. Adapun sampelnya mengacu pada Diagram Harry King yang menyatakan bahwa dengan taraf signifikansi 5% maka besarnya sampel adalah 50% dari jumlah populasi.<sup>40</sup> Karena jumlah populasi kurang dari 100 maka pengambilan sampelnya menggunakan teknik total sampling.

### **Hasil Kajian dan Pembahasan**

Pengaruh antara variabel bebas dari Kemampuan Profesional (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) dengan variabel terikat Kinerja Guru (Y) dapat dianalisis dengan menggunakan pendekatan korelasional. Hasil kajian ini hanya untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Data hasil kajian

---

<sup>40</sup> Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 62

diolah dengan menggunakan statistik deskriptif untuk mendapatkan harga maksimum, minimum, simpangan baku dan varians. Ukuran gejala pemusatan seperti mean, median, modus, penyajian data dalam bentuk daftar distribusi frekuensi dan histogram yang menggambarkan penyebaran skor data pada variabel yang diteliti.

*Pertama*, analisis deskriptif variabel kinerja guru pada data tes Kinerja Guru peserta didik (variabel Y) diperoleh melalui pengisian instrumen yaitu angket Kinerja Guru dari butir item yang valid dengan testee sejumlah 77 sampel Guru di Yayasan Pendidikan Dua Mei. Berdasarkan data yang terkumpul dan pengolahan SPSS 17.0 diperoleh data hasil Tes Kinerja Guru, terletak pada rentangan nilai 110– 145, dengan nilai rata-rata sebesar 126,95; nilai modus sebesar 125; median sebesar 125,00 dan simpangan baku sebesar 9,110. Dari analisis deskriptif tersebut disimpulkan bahwa secara umum Guru di lingkungan Yayasan pendidikan Dua Mei memiliki Kinerja yang baik, hal ini terlihat juga dari besar modus, median dan rata-rata hampir sama.

*Kedua*, Analisis Deskriptif Variabel Kemampuan Profesional Guru (X1), dari data Kemampuan Profesional Guru (variabel X1) diperoleh melalui pengisian instrumen Kemampuan Profesi Guru dari butir item yang valid dengan skala likert dari 77 sampel pada Guru di Yayasan Pendidikan Dua Mei. Berdasarkan data yang terkumpul (lihat lampiran) dan pengolahan SPSS 17.0 diperoleh data hasil angket Kemampuan Profesional, terletak pada rentangan nilai 90 – 135, dengan nilai rata-rata sebesar 115,71; nilai modus sebesar 115; median sebesar 115.00 dan simpangan baku sebesar 12.558. Dari analisis deskriptif di atas dapat disimpulkan bahwa secara umum peserta didik memiliki tingkat Kemampuan Profesional dalam kategori yang baik, hal ini juga terlihat dari besar nilai modus dan median yang berada pada level yang sama, pada level baik.

*Ketiga*, analisis deskriptif variabel kecerdasan emosional (x2), dengan membandingkan nilai antara Statistik Skewness dibagi dengan Std Error Skewness atau nilai dari Statistik Kurtosis dibagi

dengan Std Error Kurtosis. Bilamana skor berada antara -2 dan 2 maka distribusi data normal.

Data Angket Guru (variabel X<sub>2</sub>) diperoleh melalui pengisian instrumen dari butir item yang valid dengan skala likert dari 77 sampel Guru di Yayasan Pendidikan Dua Mei. Berdasarkan data yang terkumpul (lihat Lampiran) dan pengolahan SPSS 17.0 diperoleh data hasil angket Guru, terletak pada rentangan nilai 90-140, dengan nilai rata-rata sebesar 119,16, nilai modus sebesar 125; median sebesar 120 dan simpangan baku sebesar 11.454. Berdasarkan hasil analisa data Kecerdasan Emosional Guru di Yayasan Pendidikan Dua Mei, Kota Tangerang Selatan, dapat disimpulkan bahwa secara umum Guru memiliki yang stabil dan baik.

## **Hasil Kajian**

### **1. Pengaruh Kemampuan Profesional dan Kecerdasan Emosional Guru Terhadap Kinerja Guru**

Mengacu pada data hasil kajian dan didukung oleh analisa statistik untuk penelitian tentang Kinerja Guru (Y), Kemampuan Profesional (X<sub>1</sub>) dan Kecerdasan Emosional Guru (X<sub>2</sub>) serta uji hipotesis pertama bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan, antara variabel satu dengan lainnya memiliki keterkaitan yang kuat.

Berdasarkan temuan yang ada dapat diinterpretasikan bahwa Kinerja Guru merupakan variabel yang sangat rentan terhadap perubahan. Perubahan positif yang terjadi pada Kemampuan Profesional dan Kecerdasan Emosional Guru secara bersama-sama merupakan variabel-variabel yang memberikan sumbangan yang sangat besar dalam meningkatkan Kinerja Guru, hal ini dapat diperlihatkan dalam hubungan antara ketiga variabel oleh koefisien korelasi sebesar 0,940 yang berarti tergolong kuat, sedangkan kontribusi variabel Kemampuan Profesional dan Kecerdasan Emosional Guru secara bersama-sama terhadap Kinerja



Guru sebesar 94,0%, sisanya 1,6% disumbangkan oleh variabel lain. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal peserta didik tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan atau eksternal. Usaha mempertahankan Kinerja Guru dan sekaligus meningkatkan Kinerja Guru yang telah dicapai sebelumnya hanya mungkin dilakukan dengan membangun gerakan secara bersama-sama antara faktor internal dan faktor eksternal.

## **2. Pengaruh Kemampuan Profesional Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dan uji hipotesis kedua secara parsial telah dipaparkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kemampuan Profesional terhadap Kinerja Guru, hal ini dapat diinterpretasikan melalui pernyataan Kemampuan Profesional yang positif akan meningkatkan Kinerja Gurunya. Kontribusi variabel Kemampuan Profesional sebesar 96,1% terhadap Kinerja Guru, selanjutnya 3,9 % lainnya dipengaruhi oleh beragam faktor lainnya. Dengan demikian perlu adanya pelatihan-pelatihan guru agar dapat mengenal Kemampuan Profesional yang efektif dan efisien serta mampu mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

## **3. Pengaruh Kecerdasan Emosional Guru Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan uji hipotesis dibuktikan terdapat pengaruh positif yang signifikan Kecerdasan Emosional Guru terhadap Kinerja Guru. Selanjutnya bahwa 94,7 % kontribusi variabel kecerdasan emosional guru memberikan kontribusi terhadap Kinerja Gurunya dan 5,3 % dari variabel lain.

Agar peningkatan Kinerja Guru dapat lebih ditingkatkan, dibutuhkan pendekatan yang komprehensif dan terpadu. Pelatihan-pelatihan dan pembinaan-pembinaan guru, dan juga peningkatan kesejahteraan.

## Penutup

Dari hasil kajian berupa uji hipotesis dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Antara variabel Kemampuan Profesional dan Kecerdasan Emosional Guru secara bersama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, hal ini diperlihatkan dari koefisien korelasi antara Kemampuan Profesional dan Kecerdasan Emosional Guru secara bersama-sama dengan Kinerja Guru sebesar 0,940 yang berarti korelasi antara ketiga variabel tersebut tergolong kuat dan koefisien determinasi sebesar 0,883 atau ada kontribusi sebesar 88% variabel Kemampuan Profesional dan Kecerdasan Emosional Guru secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru, sedang sisanya 1,2% disumbangkan oleh variabel lain selain Kemampuan Profesional dan Kecerdasan Emosional Guru. Persamaan regresi ganda yang terbentuk berpola linear yaitu  $\hat{Y} = 40,322 + 0,306 X_1 + 0,430 X_2$ , sehingga persamaan dapat digunakan untuk memprediksi nilai pengaruh dua variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Hal ini dapat diartikan pula bahwa semakin baik Kemampuan Profesional maka semakin baik pula Kinerja Guru dan begitu pula semakin baik Kecerdasan Emosional maka semakin tinggi Kinerja Gurunya.
2. Secara individu terdapat pengaruh yang signifikan Kemampuan Profesional terhadap Kinerja Guru, hal ini diperlihatkan dari koefisien korelasi antara Kemampuan Profesional dengan Kinerja Guru sebesar 0,928, yang berarti korelasi antara kedua variabel tersebut tergolong kuat dan koefisien determinasinya sebesar 86,1%. Persamaan regresi yang menyatakan pengaruh Kemampuan Profesional dengan Kinerja Guru yang signifikan berpola linear. dan
3. Secara individu terdapat pengaruh yang signifikan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru, korelasi antara kedua varia-

bel tergolong kuat dengan ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasinya 0,932 serta kontribusi variabel Kecerdasan Emosional sebesar 86,9% terhadap variabel Kinerja Guru. Persamaan regresi yang menyatakan pengaruh Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Guru yang signifikan berpola linear.

### **Saran**

Sesuai dengan apa yang diperoleh dari hasil kajian ini, berikut beberapa saran yang dapat disampaikan:

1. Untuk mencapai kemampuan profesional guru, perlu diawali dengan seleksi yang ketat pada tahap rekrutmen, sehingga yang menjadi guru itu betul-betul memiliki landasan ilmu keguruan yang baik, setelah menjadi guru terus mengembangkan kemampuannya dengan mengikuti berbagai pelatihan, seminar dan lokakarya atau yang paling mudah dengan gemar membaca buku yang sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Untuk mengembangkan dan mengoptimalkan kecerdasan emosional yang berperan dalam keberhasilan siswa baik di sekolah maupun di lingkungan sekitarnya, maka disarankan kepada pihak sekolah terutama guru-guru pengajar agar memasukkan unsur-unsur kecerdasan emosional dalam menyampaikan materi serta melibatkan emosi siswa dalam proses pembelajaran.
2. Pemerintah atau pemerintah daerah sebagai pemegang otoritas dalam penentuan kebijakan pendidikan secara nasional atau tingkat daerah dituntut untuk memiliki komitmen dan niat baik untuk melaksanakan kebijakan yang telah diputuskan oleh lembaga legislative yang selalu berpihak kepada pendidikan bangsanya. Apalagi bila para pemimpin itu menjadi teladan bagi semua rakyatnya.
3. Bagi Peneliti berikutnya, sebaiknya di dalam pengambilan data tentang kecerdasan emosional sebaiknya ditambah dengan

menggunakan teknik wawancara, kelemahan instrument angket kurang merangkum sebagian besar aspek kecerdasan emosional serta kurang adanya ikatan emosional antara peneliti dan responden, yang dapat digunakan pertimbangan dalam pengambilan kesimpulan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ari Ginanjar, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ Emotional Spiritual Quotient*, Jakarta: Arga Wijaya Persada, 2001
- Akhyak, *Profil Pendidik Sukses*, Surabaya: Elkaf, 2005
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005
- Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam, Antara Teori dan Praktek*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012
- Bakar, Yunus Abu, dan Syarifan Nurjan, *Profesi Keguruan*, Surabaya: Aprint, 2009
- Danim, Sudarwan, *Pengembangan Profesi Guru*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011
- Daulay, Haidar Putra, *Pendidikan Islam dalam Sistem Pendidikan Nasional di Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2004
- Drajat, Manpan dan Ridwan Effendi, *Etika Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta, 2014
- Fathurrohman, Pupuh dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, Bandung: Refika Aditama, 2012
- Goleman, Daniel, *Emotional Intelligence*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Mandiri, 1996
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bian Aksara, 2000
- Ilyas Y, *Kinerja Guru*, Cet. 1. Depok: FKM UI, 1999
- Mangkunegara, A.A. , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rosyda Karya, 2000

- Mukhtar dan Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2009
- Mulyasa E., *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002
- Mulyasa E., *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2007
- \_\_\_\_\_, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013
- Natawijaya, Rochmad, *Studi Pengembangan Model Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan*, Jakarta: Depdikbud, 2002
- Nizar, Samsul, *Filsafat Pendidikan Islam, Pendekatan Historis, Teoritis, dan Praktis*, Jakarta: Ciputat Pers, 2002
- Rohiat, *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: Refika Aditama, 2008
- Ruky, Achmad S., *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002
- Sagala, Syaiful, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009
- Sanusi, Achmad, *Studi Pengembangan Model Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan*, Bandung: IKIP, 1991
- Saondi, Ondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: Refika Aditama, 2012
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cet. I. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta 2004
- Sinambela, Lijan Poltak, *Kinerja Pegawai*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011
- Soetjipto, dan Raflis Kosasi, *Profesi Keguruan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2011
- Sudjana, Nana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2009
- Suparlan, *Guru Sebagai Profesi*, Yogyakarta: Hikayat Publishing, 200
- Surya, Mohammad, *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2003

- Tafsir, Ahmad, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004
- Tilaar, H.A.R., *Standar Pendidikan Nasional Suatu Tinjauan Kritis*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006
- Uno, Hamzah B., *Profesi Kependidikan Problem, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007
- Usman, Husaini, *Manajemen Teori Praktek dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003
- Usman, Moh. Uzer, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2003
- Wirawan, *Profesi dan Standar Evaluasi*, Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia dan Uhamka Press, 2002
- Yamin, Martinis dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2010
- Yamin, Martinis, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*, Cet. Ke-2, Jakarta: Gaung Press, 2007